

NUOREMMAN KONSTAPELIN PEREHDYTYSOPAS, OULU

Perehdytysopas Oulun poliisilaitoksen pääpoliisiaseman alueelle työharjoitteluun meneville nuoremmille konstaapeleille.

Jari Kankaala, Maiju Immonen

2/2020

Tiivistelmä

Tekijä(t)		Tutkinto	
Jari Kankaala, Maiju Immonen		Poliisi (AMK) 2017/4	
Julkaisun nimi		Julkisuusaste	
Nuoremman konstaapelin perehdytysopas, Oulu – Perehdytysopas Oulun poliisilaitoksen pääpoliisiaseman alueelle työharjoitteluun meneville nuoremmille konstaapeleille.		Julkinen Perehdytysopas salattu	
Ohjaaja		Opinnäytetyön muoto	
Tomi Kataja, Petri Voittomäki		Toiminnallinen opinnäytetyö	
Tiivistelmä			
<p>Tämä toiminnallisen opinnäytetyön produkti on perehdytysopas Oulun poliisilaitoksen pääpoliisiaseman alueelle meneville työharjoittelijoille. Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda työkalu perehdyttämisen avuksi. Opinnäytetyö sekä produkti on tehty kvalitatiivisena tutkimuksena, ja menetelmänä on käytetty pääasiassa teemahaastattelua. Työn teoriaosuudessa käsitellään Oulun poliisilaitosta, perehdyttämistä ja muutosjohtamista sekä siihen liittyvää informointia.</p> <p>Opinnäytetyötä varten on haastateltu yhdeksää (9) Oulun poliisilaitoksella työskentelevää konstaapelia. Perehdytysoppaasta tehtiin ensin koevedos, joka annettiin käyttöön joulukuussa 2019 työharjoitteluun menneille nuoremmille konstaapeleille. Koevedokseen saatiin palautetta sekä kehitysehdotuksia haastatteluiden sekä poliisiammattikorkeakoululla pidettyjen seminaarien avulla.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksena syntyi harjoittelijoille suunnattu perehdytysopas Oulun poliisilaitokselle käytettäväksi.</p>			
Sivumäärä	Tarkastuskuukausi ja -vuosi		
37+4	2/2020		
Avainsanat			
Perehdyttäminen, Oulun poliisilaitos, perehdytysopas, opas, muutosjohtaminen.			

1	JOHDANTO	3
1.1	Tutkimusongelmat ja tutkimuskysymykset sekä niiden ratkaisut.....	4
1.2	Aikaisemmat tutkimukset perehdytysoppaista.....	5
2	OULUN POLIISILAITOS.....	5
2.1	Kenttäjohtoalueet	6
2.2	Toimitilamuutokset Oulussa	7
3	MUUTOSJOHTAMINEN	7
3.1	Muutokset.....	8
3.2	Muutosjohtaminen.....	8
3.3	Viestintä muutoksessa - perehdytysopas.....	9
4	PEREHDYTTÄMINEN	10
4.1	Perehdyttämisen taustaa	10
4.2	Perehdyttämisen hyödyt.....	11
4.3	Perehdyttäminen Oulun poliisilaitoksella	12
4.4	Perehdyttämisen tapoja	12
5	OPINNÄYTETYÖ JA TUTKIMUS.....	13
5.1	Tutkimusmenetelmät.....	13
5.2	Haastattelut.....	15
5.3	Canvas-malli	15
5.4	SWOT-analyysi.....	20
6	PRODUKTIKUVAUS	22
6.1	Suunnitteluvaihe.....	23
6.2	PBL- Aivoriini / brainstorming 2.10.2019.....	23
6.3	Aiheen hyväksyttäminen Oulun poliisilaitoksella	24
6.4	Haastatteluiden tuloksia	24
6.5	Oppaan koeversion testaaminen.....	27

6.6	Johtopäätökset	28
7	POHDINTA	28
7.1	Luotettavuus	29
7.2	Opinnäytetyön teoriapohja	30
	LÄHTEET	33
	LIITTEET	38

1 JOHDANTO

Olimme työharjoittelussa Oulun poliisilaitoksen pääpoliisiaseman alueella vuonna 2019, jolloin saimme idean tehdä käytännönläheinen opinnäytetyö kyseistä aluetta ajatellen. Aiheeksi valikoitui työharjoitteluun meneville nuoremmille konstaapeleille annettava perehdytysopas, koska koimme sellaiselle olevan tarvetta Oulussa. Alustavien poliisilaitokselle suunnattujen kyselyiden perusteella tällaiselle oli myös poliisilaitoksen puolelta kysyntää. Oulun poliisilaitoksella on perehdytysopas uudelle työntekijälle, jota on muokattu viimeksi vuonna 2017. Tekemämme perehdytysopas on tarkoitettu tukemaan varsinaista perehdytysopasta, ja se on tarkoitettu nimenomaan työharjoittelijoille.

Produktiin on haettu suuntaviivoja laadullisen tutkimuksen avulla. Laadullinen tutkimus suoritettiin teemahaastatteluina, ja työtä varten haastateltiin yhdeksää Oulun pääpoliisiasemalla työskentelevää poliisia. Kuten Kananen (2015) toteaa kirjassaan ”Opinnäytetyön kirjoittajan opas”, haastatteluilla saadaan kerättyä aineistoa erityisesti haastateltavien mielipiteistä ja käyttäytymismalleista (Kananen 2015, 143). Haastatteluiden tarkoituksena oli saada kokeneilta poliisimiehiltä mielipiteitä ja ajatuksia perehdytysoppaan sisältöä koskien. Haastatteluilla kartoitettiin myös perehdytysoppaan tarpeellisuutta.

Kehittämisen tavoitteena on muutos, ja tarkoituksena on tehokkaamman tai toimivamman toimintatavan luominen (Toikko & Rantanen 2009, 16). Tuotoksemme on kehittämistyyppinen opinnäytetyö, jonka tarkoituksena on kehittää organisaatiota pienessä mittakaavassa. Opinnäytetyö on ajankohtainen, koska Oulun pääpoliisiasemalla ei ole aikaisemmin ollut mitään konkreettista harjoittelijoille suunnattua perehdyttämispasta.

Opinnäytetyön tavoitteena on helpottaa Oulun laitokselle tulevien harjoittelijoiden perehdyttämistä olennaisen informaation keskittämällä, ja luomalla näin työkalu uuden työn aloittamisen avuksi. Pyrimme saamaan produktille vastuuhenkilön, jonka vastuulla on päivittää opasta jatkossa. Opas tehdään sähköiseen muotoon, jolloin sen päivittäminen on helppoa.

Työn tavoitteena on lisätä Ouluun menevien nuorempien konstaapeli- ja poliisimiesten tietämystä etenkin käytännön asioista, ja tätä kautta helpottaa työyhteisöön sulautumista ja uuden työn aloittamista. Perehdytysopas helpottaa sekä harjoittelijan, että perehdyttäjän työtä.

Tämän toiminnallisen poliisi (AMK) -opinnäytetyön pohjalta tehtiin perehdytysopas Oulun poliisilaitoksen pääpoliisiaseman alueelle työharjoitteluun meneville nuoremmille konstaapeleille. Työn teoriaosuudessa käsitellään Oulun poliisilaitosta, muutosjohtamista ja perehdyttämistä. Opinnäytetyö on julkinen, mutta produkti salattu.

1.1 Tutkimusongelmat ja tutkimuskysymykset sekä niiden ratkaisut

Työn pääasiallinen tutkimuskysymys sekä -ongelma on ”*Miten Oulun poliisilaitos saisi paremmin perehdytettyä Oulun poliisilaitoksen pääpoliisiaseman alueelle saapuvat nuoremmat konstaapelit?*”.

Tutkimusongelma määrittää sen, millainen aineisto tulee hankkia ja millaisin menetelmin se toteutetaan (Valli 2018). Ongelma ratkaistiin perehdytysoppaaseen tuodun informaation sekä sen laadukkaan esittelyn ja jakelun kautta.

Toinen tutkimuskysymys on ”*mitä tietoa harjoittelijan on hyvä saada jo ennen harjoittelun alkamista?*”. Tämän tutkimuskysymyksen pohjalta haastatteluissa esiin tullut informaatio on laitettu perehdytysoppaaseen.

Viimeinen tutkimuskysymys sekä mietinnän aihe on ”*Vaikuttavatko Oulun poliisilaitoksen toimitilamuutokset heikentävästi perehdyttämiseen sekä helpottaako tätä mahdollista ongelmaa informaation keskittäminen oppaan muotoon tiettyä kohderyhmää ajatellen?*”.

Viimeisen tutkimuskysymyksen vuoksi tuomme työssämme uutena näkökulmana esiin muutosjohtamiseen liittyvää teoriaa. Oulun poliisilaitos on ollut muutoksen keskellä pitkään muun muassa toimitilojen vaihtuvuuden vuoksi. Poliisilaitoksen alue on laaja ja tällä hetkellä jo pelkästään pääpoliisiaseman alueen toiminta on jakautunut viiteen eri toimipaikkaan.

Tämä aiheuttaa useita logistisia sekä tiedonkulullisia haasteita jo töissä pidempäänkin olleille konstaapeleille, ja erityisesti juuri töihin saapuville nuoremmille konstaapeleille. Tätä kautta muutos sekä sen johtaminen linkittyvät tähän opinnäytetyöhön. Muutos vaatii resursseja, aikaa ja perehdytysoppaan kaltaista viestintää.

1.2 Aikaisemmat tutkimukset perehdytysoppaista

Perehdytysoppaita on tehty opinnäytetöinä aikaisemminkin niin poliisiammattikorkeakoulussa kuin muuallakin. Poliisiammattikorkeakoulun opiskelija Jarno Niemi teki toiminnallisena opinnäytetyönä perehdytysoppaan Joensuun poliisiaseman tiloihin ja käytäntöihin (Niemi 2019) ja Matleena Lantto infopakettin Helsingin poliisilaitoksen nuoremmille konstaapeleille (Lantto 2018). Kyseisissä opinnäytetöissä oli teoriaosuudessa käsitelty pääasiassa perehdyttämistä, työlainsäädäntöä sekä työhönopastusta. Oulun poliisilaitokselle vastaavaa työtä ei kuitenkaan aikaisemmin ole tehty.

2 OULUN POLIISILAITOS

Tässä kappaleessa kerromme tarkemmin Oulun poliisilaitoksesta ja sen historiasta. Kerromme myös Oulun laitoksen toimitilamuutoksista, joiden pohjalta työmme yksi näkökulma on muutosjohtaminen.

Oulussa järjestyksestä huolehti 1870-luvulle asti viskaali. Kaupungin poliisijärjestys säädettiin kuitenkin uudelleen 1881, tällöin poliiseja oli yhteensä 13. Poliisien määrä lisääntyi vuosien varrella, ja vuonna 1938 Oulun poliisilaitoksen henkilökuntaan kuului jo 60 henkilöä. Itse poliisilaitos sijaitsi 1980-luvun lopulle saakka vanhassa kaupungintalossa. (Oulun kaupunki 2005, luettu 4.2.2020.)

Nykyisellään Oulun pääpoliisiasema sijaitsee Hiukkavaarassa. Oulun poliisilaitoksella työskentelee noin 700 henkilöä, joista alle 600 on poliiseja. Poliisiasemia alueella on 15 kappaletta ja laitoksen toimialueena on 38 kuntaa, Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun maakunnat. Alueen asukasluku on noin 480 000. Oulun poliisilaitoksen poliisipäällikkönä toimii Sauli Kuha. (Poliisi, Oulun poliisilaitos 2020.)

2.1 Kenttäjohtoalueet



Kuva 1. Oulun pääpoliisiasema sekä kenttäjohtoalueet (Sinetti, Oulun poliisilaitos).

Oulun pääpoliisiaseman alue on esitetty kuvassa 1. Alue koostuu neljästä kenttäjohtoalueesta: Koillismaan, Oulun, Jokilaaksojen ja Kainuun kenttäjohtoalueesta. Koillismaahan kuuluvat Kuusamo, Taivalkoski ja Pudasjärvi.

Oulun kenttäjohtoalueeseen kuuluvat Oulu, Vaala, Utajärvi, Muhos, Tyrnävä, Liminka, Lumijoki, Ii, Hailuoto ja Kempele.

Jokilaakso taas kattaa Alavieskan, Haapajärven, Haapaveden, Kalajoen, Käsämäen, Merijärven, Nivalan, Oulaisen, Pyhäjoen, Pyhäjärven, Pyhännän, Raahen, Reisjärven, Siikajoen, Siikalatvan, Sievin ja Ylivieskan.

Kainuuseen taas kuuluvat Kajaani, Sotkamo, Kuhmo, Paltamo, Ristijärvi, Hyrynsalmi, Puolanka sekä Suomussalmi.

2.2 Toimitilamuutokset Oulussa

Oulun pääpoliisiasema toimii tällä hetkellä viidessä eri toimipisteessä ja aikoo muuttaa taas vuonna 2020. Poliisilaitos haluaisi kyseiset toiminnot pikaisesti saman katon alle. (Kemppainen, 2019.) Esimerkiksi osa kentällä työskentelevistä poliiseista tekee rikosilmoitukset Saaristonkadun toimipisteessä sekä Haukiputaalla, vaikka varsinainen kirjaamispaikka on Hiukkavaarassa (Ronkainen, 2019).

Vielä vuonna 2017 poliisi joutui Oulussa ajamaan satoja kilometrejä kiinniotettujen kuljettamisen vuoksi. Tämän jälkeen poliisi sai käyttöön Haukiputaan poliisiaseman putkatilat ja sinne rakennutettiin Senaatin toimesta Suomen ensimmäinen siirrettävä moduulivankila. (Senaatti, 2017.) Kyseiset moduulitilat ovat Haukiputaalla siihen asti, kunnes uusi poliisitalo valmistuu. Toimitilamuutosten taustalla ovat sisäilmaongelmat. (Hakkarainen, 2019.)

Oulun poliisin toiminnoista suurin osa siirtyy Linnanmaalle Elektroniikkatie 3-5:een kesällä 2020. Kyseisen vuokrasopimuksen solmiminen edellytti lisärahoitusta, ja hallitus onkin esittänyt tähän kolmen miljoonan euron lisämäärärahaa. Poliisiylijohtaja Seppo Kolehmainen mukaan Oulun poliisilaitoksen pääpoliisiaseman henkilöstö on kärsinyt vakavista sisäilmaongelmista väliaikaistiloissa. Kyseinen rahoitus on osoitettu auttamaan henkilöstön tilannetta. Uuden pääpoliisiaseman on määrä valmistua vuonna 2024. (Uusitalo, 2019.)

3 MUUTOSJOHTAMINEN

Kyseisten Oulun poliisilaitoksen pitkään jatkuneiden toimitilamuutoksien vuoksi kerromme tässä kappaleessa tarkemmin muutosjohtamisesta. Nämä kyseiset muutokset ovat vaatineet Oulun poliisilaitokselta organisaationa huomattavaa ylimääräistä panostusta päivittäisen työn lisäksi. Tällaiset muutokset organisaatiossa vaativat johtamista sekä oikeanlaista informointia.

Hakamon ja Vanhalan teoksessa ”Poliisin johtamista kehittämässä” poliisipäälliköille sekä komisarioille vuonna 2004 tehty kysely sekä haastattelut esittävät, miten muun muassa rajalliset resurssit sekä puutteelliset tilat hankaloittavat toiminnan suunnittelua, lisäävät

epävarmuutta sekä vaikeuttavat jopa poliisin perustyön hoitamista. (Hakamo & Vanhala 2007, 19-21.)

3.1 Muutokset

Organisaatiomuutosta voidaan kutsua kaikenlaisiksi muutoksiksi kaikenlaisissa organisaatioissa. Se on suunniteltu tai suunnittelematon prosessi, jossa muutetaan nykyisestä tilasta johonkin tulevaan tilaan. Kyseinen muutosprosessi muodostaa odotettuja ja odottamattomia asioita. (Andriopoulus & Dawson 2009, 14.) Muutoksen aikana tapahtuvan perustyön tulee toteutua kohtuullisesti myös kovimpana kehittämisen aikana (Mattila 2007, 205).

”Yrityksen muutokset ovat lähes aina kompleksia tilanteita.” Yritysten tulee kohdata tilanne sellaisenaan, eikä voida oikoa, tai hypätä kestävämpiin ratkaisuihin. Tilanne voi olla myös kaoottinen, kun kukaan ei tiedä mitä tapahtuu ja miksi. Keskustelu voi olla hankalaa, ja toiminta syrjäyttää suunnittelun. Muutoksella kuitenkin on tavoitteensa ja siinä yleensä haetaan jotain entistä parempaa tilannetta (Nurmi 2012, 17, 55.)

Muutoksien onnistumisen arviointi on monimutkaista. Mitä pidetään onnistumisena, ja onko onnistumista se, että organisaatiomuutos viedään läpi väkisin. Voidaan myös vähätellä muutoksen epäonnistumista vetoamalla ulkoisiin olosuhteisiin tai muuttaa muutoksen tavoitteita jälkikäteen. Tällöin myös epäonnistunut muutos voidaan saada vaikuttamaan onnistuneelta. (Nurmi 2012, 17-19)

Voidaan määritellä, että kaksi kolmasosaa muutoksista epäonnistuu. (Nurmi 2012, 17.) Myös Pekka Mattila toteaa ”Johdettu muutos – Avaimet organisaation hallittuun johtamiseen” -kirjassaan (Mattila 2007, 18), että jopa seitsemänkymmentä prosenttia uudistusprojekteista epäonnistuu, tai ei tuota tavoiteltuja tuloksia.

3.2 Muutosjohtaminen

Mitä muutosjohtaminen sitten varsinaisesti tarkoittaa? Mattila (2007) toteaa kirjassaan ”Johdettu muutos”, että muutosjohtaminen ei ole pelkkää muutosvastarinnan hallintaa tai torjuntaa (Mattila 2007, 29). Sen sijaan muutos vaatii resursseja sekä työtä ja siihen käytetty

aika on jostakin muusta pois. Muutoksen aikana myös johtamisen tarve korostuu entisestään, ja se onkin aivan ratkaisevassa osassa muutoksen onnistumista. (Nurmi 2012, 18, 144).

Muutos on pysyvä asia tämän päivän työelämässä, ja muutosten toteuttaminen on haaste jokaiselle työyhteisölle sekä organisaatiolle. Hyvät esimiehet ymmärtävät tämän ja pystyvät hallitsemaan tilannetta (Järvinen 2008, 143; Haberfeld 2006, 32). Muutoksissa tulisi olla rohkeutta muuttaa suuresti yrityksen rakenteita sekä tapaa toimia, jotta sen toiminta olisi kestäväällä pohjalla pitkällä aikajänteellä (Pirinen 2014, 14).

Oikeiden ratkaisujen tekeminen muutoksessa lepää sen varassa, että arvioidaan nykytilannetta sekä luodaan uusia ideoita. Tällä alueella luovuus on tärkeää ja yksinkertaistettuna se on ajatteluprosessi, joka ajaa työntekijöitä kehittämään uusia ja hyödyllisiä ideoita. (Andriopoulus & Dawson 2009, 7.) Tarvitaan vapautta ja valtaa eikä liian tiukkoja tavoitteita tai tekemisen rajoja. Tämä edistää innovatiivisuutta sekä luovuutta. (Sydänmaalakka 2014, 105.)

Myös perehdyttämisen prosessiin liittyy aina muutos, sillä uusi työntekijä siirtyy ulkopuolisuudesta omaan uuteen rooliinsa organisaatiossa (Kjelin & Kuusisto 2003, 14). ”Muutoksessa ihmiset tarvitsevat paljon tietoa, joka auttaa hallitsemaan tilanteen synnyttämiä epävarmuuksia, huolia ja pelkoja.” (Järvinen 2008, 143).

3.3 Viestintä muutoksessa - perehdytysopas

Muutostilanteissa tapahtuu paljon asioita samaan aikaan, joten osa tärkeästä informaatiosta katoaa tiedontulvaan, toteaa Pirinen (2014) kirjassaan ”Esimies muutoksen johtajana”. Viestintä saakin yleensä eniten kriittistä palautetta muutoksessa. Prosessin aikana tulee huomattavasti informaatiota, josta esimiehen tulee suodattaa työntekijälle tärkeät asiat. Viestinnällä ja vuorovaikutuksella autetaan asioiden ymmärtämistä, kokemusten jakamista sekä yhteenkuuluvuutta. Työntekijöiden odotukset ovat viestintään liittyen useasti suuria. He ovat tottuneet saamaan tietoa nopeasti ja helposti eri viestimien avulla, ja odottavat tällaista myös muutosprosessissa. Viestinnällä voidaan muun muassa saavuttaa luottamuksellinen suhde esimiehen ja työntekijän välillä. (Pirinen 2014, 116-121.)

Muutoksessa viestitäänkin yleensä liikaa kaiken tarvittavan tiedon perille saamiseksi. Johto keskittyy isoon kuvaan, ja asiat saattavat näyttää hyvin erilaisilta työntekijän näkökulmasta. Esimiehet voivat myös ajatella, että viestintä on ollut selkeää ja tyytyvät tähän. Muutosviestintää tulisikin yksinkertaistaa, vähentää sekä kohdentaa paremmin siten, että se huomioisi vastaanottajan tarpeet ja kohderyhmän paremmin. Viestinnän ongelmana ei yleensä ole viestien määrä, vaan niiden laatu, ja sitä tulisikin jakaa eri kanavissa, eri sisältöisenä sekä eri kohderyhmille. (Pirinen 2014, 121-122, 126, 138.)

Perehdytysoppaan tarkoituksena onkin tärkeän tiedon keskittäminen sekä sen kohdentaminen nuoremmalle konstaapelille. Tällä pystytään parantamaan organisaation viestintää muutoksen keskellä.

4 PEREHDYTTÄMINEN

Tässä kappaleessa kerromme tarkemmin produktin taustasta, perehdyttämisestä. Uusi työympäristö ja uudet työtehtävät tuovat mukanaan tarpeen kouluttamiselle ja ohjaamiselle. Tätä entuudestaan vieraan työn alussa tapahtuvaa opastamista kutsutaan laajemmin perehdyttämiseksi. Perehdyttämiseen tarvitaan aikaa ja henkilöstöresursseja, mutta useissa firmoissa ja organisaatioissa sen hyödyt tiedostetaan. Perehdyttämistä myös suunnitellaan tai laaditaan perehdyttämisen tueksi erilaisia perehdytysohjelmia. (Kupias & Peltola 2009, 9.)

Graham Wettone kertoo ”How to be a police officer” -kirjassaan (2017) perehdyttämisestä ja poliisiopiskelijan siirtymisestä työelämään. Koulussa voimankäyttövälineiden käyttöä on harjoiteltu opettajan valvovan silmän alla, kun taas työharjoittelussa pitää pystyä toimimaan oikeassa ympäristössä. Ensimmäisestä päivästä alkaen sovelletaan käytäntöön koulussa opittuja asioita ja tämän informaation määrä on valtava. (Wettone 2017, 109-119.)

4.1 Perehdyttämisen taustaa

Aikaisemmin perehdyttäminen tarkoitti lähinnä työhön opastamista. Työyhteisöön tai yrityksen toimintatapoihin tutustumista ei pidetty niin tärkeänä, eivätkä työympäristöt tai työtehtävätkään olleet toisaalta kovin monimutkaisia. Perehdyttämisen tärkeys on kuitenkin

noussut työn ja organisaatioiden monimutkaistuessa ja työntekijän parempi ymmärrys organisaatioista on alettu kokea tärkeämpänä. (Kupias ym. 2009, 13.)

Laeissa on useita kehotuksia ja viittauksia liittyen perehdyttämiseen ja työnantajan vastuuseen uuden työntekijän opastamisesta. Yleensä työlainsäädäntö on pakottavaa oikeutta, ja nimenomaan kouluttamiseen ja perehdyttämiseen liittyvät ehdot lukeutuvat työnantajaa velvoittaviin säännöksiin. (Kupias & Peltola 2009, 29.)

Perehdyttämistä käsitteleviä lakeja ovat esimerkiksi työturvallisuuslaki ja työsopimuslaki. Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) toisen luvun 14 pykälä linjaa, että uusi työntekijä on perehdytettävä riittävästi työhön tämän ammatillinen osaaminen huomioiden erityisesti ennen uuden työn aloittamista. Pykälän mukaan työntekijälle on myös annettava koulutusta työn vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuusuhan välttämiseksi. (Työturvallisuuslaki 2:14 1 momentti.)

Työskentelyolosuhteiden on oltava työntekijän kannalta turvallisia. Työturvallisuuteen kuuluvat myös työskentelyergonomia työvälineiden sekä työympäristön osalta, sekä esimerkiksi mahdolliset käytettävät koneet, laitteet tai kohdattavat asiakkaat. (Kupias & Peltola 2009, 23.) Työturvallisuusasioiden käsitteleminen harjoittelijan kanssa on erityisen tärkeää aloilla, joissa esimerkiksi työvälineet muodostavat vaaratekijöitä. (Mykrä 2007, 15.)

4.2 Perehdyttämisen hyödyt

Hyvän perehdyttämisen avulla työntekijä sopeutuu nopeammin sekä työhön että työyhteisöön. Tätä kautta työ on myös tuloksellisempaa ja työtehtävät opitaan nopeammin. (Kupias & Peltola 2009, 17; Perehdyttäminen, luettu 20.1.2020). Perehdyttämisen avulla työntekijä pääsee työssä alkuun, ja toisaalta myös pystyy selviytymään mahdollisimman pian tarvittavan itsenäisesti (Kupias & Peltola 2009, 19). Ruohonjuuritasolla ajateltuna työntekijän perehdyttäminen vähentää epävarmuutta ja jännitystä, sujuvoittaa työn aloittamista ja pitää yllä uuden työntekijän mielenkiintoa. (Lepistö 2000, 63-64.)

Perehdyttäminen hyödyttää uuden työntekijän lisäksi koko työyhteisöä, sillä perehdyttämisen ansiosta myös tapaturmia, onnettomuuksia ja virheitä sattuu vähemmän. Lisäksi hyvin hoidettu perehdyttäminen voi parantaa uuden työntekijän työn laatua ja

tulosta, ja jopa parantaa yrityskuvaa. Myös esimiehen kannalta on hyödyllistä, että uusi työntekijä opitaan tuntemaan eikä työpaikalle synny ongelmia. (Lepistö 2000, 64.)

4.3 Perehdyttäminen Oulun poliisilaitoksella

Oulun poliisilaitoksen pääpoliisiaseman alueella työharjoitteluun tulevat nuoremmat konstaapelit saavat alussa yhden päivän kestäväen perehdytyksen. Perehdyttäminen tapahtuu työharjoittelijoista vastaavan komisarion johdolla, ja päivän aikana saadaan esimerkiksi voimankäyttövälineet, tietoa palkanmaksusta, toimintaohjeita sairastumisen sattuessa ja yleisistä järjestelyistä Oulun alueella. Varsinainen perehdyttäminen jää ohjaajan vastuulle.

Muilla laitoksilla perehdytysjakso voi olla hyvinkin pitkä, ja esimerkiksi Helsingissä työharjoittelussa ollut kertoo opinnäytetyössään (2018) Helsingin poliisilaitoksen järjestävän harjoitteluun tulijoille 2-4 viikon perehdytysjakson harjoittelun aloitusajankohdasta riippuen. Perehdytysjakson lisäksi Lantto kertoo Helsingin poliisilaitoksen lähettävän harjoittelijoille tulokasoppaan ennen harjoittelun alkua. (Lantto 2018, 7.)

4.4 Perehdyttämisen tapoja

Perehdyttämisen voi aloittaa ja työntekijän toivottaa tervetulleeksi jo ennen uuden työntekijän ensimmäistä työpäivää. Työntekijälle voidaan lähettää tervetuloviesti tai ensimmäisten viikkojen työvuorot. Myös työpisteen valmistelu ja tarvittavien työvälineiden järjestäminen nopeuttaa varsinaista työn aloittamista. (Dubois 2010.)

Perehdyttämisen laatua kuvastavat tekijät, rakenteen selkeys sekä välittävä vuorovaikutus, tukevat työntekijän itseohjautuvuutta, joka on keskeistä tämän päivän työelämässä. Vuorovaikutus voi vahvistaa yksilön osaamista ja sitoutumista, ja vuorovaikutteisessa ryhmässä osaaminen lisääntyy, kun tietoa jaetaan keskenään. (Kjelin & Kuusisto 2003, 166-167.) Myös perehdyttämistä helpottaa eri osapuolten kyky nähdä asioita toisen näkökulmasta. Saatamme olettaa, että toinen tietää asiasta enemmän kuin hän todellisuudessa tietää siksi, että tunnemme itse asian hyvin. (Romppanen & Pohjanheimo 2004, 69.)

Nonaka & Takeuchi mukaan täsmällinen tieto on sellaista, jossa asia tuodaan esille esimerkiksi ohjeen tai oppaan avulla. Sillä tavalla kyseinen tieto voidaan helpommin siirtää yksilöiden välillä organisaatiossa. (Andriopoulos & Dawson 2009, 120.) Materiaaleihin, kuten perehdyttämiskansioon, opaskirjaan tai esitteeseen tutustumisen onkin opiskelijalle hyvä tapa oppia uudesta työympäristöstä. Jaettavien materiaalien lisäksi opiskelijan perehdyttämisessä voi hyödyntää esimerkiksi keskusteluja, eri henkilöiden kanssa työskentelyä ja erilaisia esittelyjä. Konkreettisena materiaalina toimivat myös internet-sivut sekä organisaation vuosikertomukset. Myös työpaikkojen perehdytyslista voi olla apuna, ja toisaalta listan avulla voidaan varmistaa keskeisten asioiden läpikäyminen. Vaikka perehdyttämistä olisi jaettu usealle henkilölle, listan avulla kuitenkin tiedetään jo läpikäydyt asiat. (Mykrä 2007, 14).

5 OPINNÄYTETYÖ JA TUTKIMUS

Tässä kappaleessa kerromme tarkemmin tutkimusmenetelmistä, ja opinnäytetyön suuntaamisen apuna tehdyistä Canvas-mallista sekä SWOT- analyysistä.

Produkti sekä siihen liittyvän opinnäytetyö on tehty vastuullisena tutkimuksena. Olemme pyrkineet tutkimuksellamme siihen, että sen pohjalta tehty produkti on päivitettävissä.

”Vastuullinen tutkimus on käsite, johon kuuluu uuden tiedon tuottaminen hyvää tieteellistä käytäntöä noudattamalla, tutkimuksen toteuttaminen eettisesti kestävästi ja vastuullinen viestiminen tieteen etenemisestä ja sen tuloksista.” (TENK, 2018.)

5.1 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön taustalla on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Tästä käytetään suomenkielisissä metodioppaissa ja tutkimusraporteissa samaa tarkoittavina sanoina muun muassa pehmeää, ymmärtävää ja ihmistutkimusta (Tuomi, Sarajärvi 2002). Menetelmä soveltui tutkimukseemme, koska opinnäytetyömme produkti liittyy eniten sosiaaliseen toimintaympäristöön.

Työ on myös kehittämistutkimus, jossa on käytetty toimintatutkimusta tutkimusmenetelmänä. Toimintatutkimusta voidaan käyttää ryhmän työn tai toiminnan kehittämiseen, ja sen tutkimuskysymykset liittyvät johtamiseen sekä esimiestyöhön. Tulokset saadaan kyselyin, havainnoinnein ja haastatteluin, eli perinteisillä tiedonkeruumenetelmillä. Yleensä tutkija ei saa vaikuttaa tutkittavaan ilmiöön. Toimintatutkimus vaikuttaa nimensä mukaan itse toimintaan ja toimija on itse mukana sekä tutkimassa, että kehittämässä. (Kananen 2014, 15-16.) Toimintatutkimus on jatkuva prosessi, jossa tavoitteena on muutos sekä kehittäminen. Muutos voidaan saada aikaan vain toiminnan kautta ja se nähdään nykyisin keinona parantaa muun muassa yhteisöjen sekä työpaikkojen laatua. (Kananen 2014, 12-19.) Kananen kertoo Stingerin sanoneen kirjassa Action research (2007,11) toimintatutkimuksen olevan demokraattista, koska se mahdollistaa jokaisen mukaantulon. Myös perehdytysoppaamme mahdollistaa usean ihmisen mukaantulon prosessin eri vaiheissa. Pyrimmekin työssämme avoimuuteen sekä jatkuvaan kehitykseen.

Tällaisessa kehittämistyyppisessä opinnäytetyössä siis eri työskentelyvaiheet edellyttävät vuorovaikutusta eri toimijoiden kanssa. Vuorovaikutus koostuu edellä mainituista haastatteluista, mutta myös keskusteluista, vertaistuesta ja palautteen antamisesta. (Myllylä & Salonen 2016, 67-68.) Opinnäytetyötämme onkin kehitetty haastattelujen lisäksi myös keskustelujen ja palautteen pohjalta. Vuorovaikutuksen avulla saimme suunnattua toimintaamme uudelleen.

Tutkimustyyppistä riippumatta tutkimusaineiston kerääminen on tärkeää ja siitä saadut tulokset on saatava lukijalle esitettävään uskottavaan muotoon. Teoreettiseen analyysiin ei ole varsinaista metodia, mutta siinä on kyse tavallaan ongelmanratkaisuesseestä. (Tuomi ym. 2002.) Tuomen ja Sarajärven (2002) mukaan raportissa ei välttämättä näy kaikkea sitä, miten tutkija etenee analyysissä. Pyrimme kuitenkin opinnäytetyössä tuomaan produktiivisuus - osion myötä esiin mahdollisimman paljon niitä asioita, jotka ovat olleet vaikuttamina työmme edetessä.

5.2 Haastattelut

Opinnäytetyöhön on kerätty laadullista tutkimusaineistoa teemahaastatteluilla. Kun halutaan tietää mitä joku ajattelee jostakin asiasta, on yksinkertaista ja tehokkainta kysyä sitä häneltä. Kyseinen haastattelu on tavallaan keskustelua, jossa haastateltavalta yritetään selvittää aihepiiriin kuuluvia asioita (Valli 2018). Teemahaastattelu on puolistrukturoitua haastattelua, jossa edetään etukäteen valittujen teemojen ja tarkentavien kysymysten varassa, kun taas syvähaastattelu on asiakaskeisempää ja jossa käytetään avoimia kysymyksiä. (Tuomi ym. 2002.)

Tutkimushaastattelun käsikirjassa (Hyvärinen, Nikander, Ruusuvuori 2017) kerrotaan sisäpiirihaastattelusta. Tutkijan voi olla helpompi saavuttaa haastateltavan luottamus sisäpiiriläisenä. Sisäpiiriläisyys syntyy seikasta, joka on yhteinen haastattelijalle ja haastateltaville ja se voi rakentua myös johonkin erityisryhmään kasvamisen tai sitoutumisen kautta. (Hyvärinen ym. 2017, 398-399.) Olemme työharjoitteluajana tehneet töitä haastateltavien henkilöiden kanssa. Uskoimmekin yhteisen taustamme lisäävän luottamusta välillämme sekä näin saavamme parempia haastattelutuloksia.

Metodit korostuvat laadullisessa tutkimuksessa ja ovat keskeisiä tutkimuksen luotettavuuden kannalta (Tuomi ym. 2002). Haastattelijan aktiivinen rooli haastattelumetodissa on suositeltavaa. (Valli 2018.) Tällaista roolia pyrimme pitämään yllä opinnäytetyöprosessin edetessä, ja pyrimme olemaan aktiivisesti yhteydessä teemahaastateltaviin.

5.3 Canvas-malli

Tämän opinnäytetyön tekemisessä on hyödynnetty Canvas-mallia, jonka tarkoitus on konseptoida vastuullinen turvallisuustutkimus.

“Business model canvas” -työkalua käytetään yrityksissä muun muassa projektin aloittamisen yhteydessä. Projektin hallinta alkaa näkökulmien analysoinnilla, ja kyseinen malli auttaa siinä. Canvas mallin avulla selvitetään myös projektin tavoitteet sekä tavoitellaan lisää tehokkuutta. (Use of business model canvas to kickstart the project management, luettu 30.1.2020.)

Seuraavissa kappaleissa avataan tämä konseptointimalli, joka on tehty produktin pohjalle. Mallin yhdeksän kohtaa ovat: asiakkaat, lisäarvo asiakkaille, yhteiskunnallinen vaikuttavuus, kanavat, asiakasyhteydet, osaamisen kehittäminen, keskeiset toimenpiteet, kumppanit sekä kustannuksien muodostuminen.

Asiakkaat. Canvas-mallin ensimmäisenä asiana perehdytään opinnäytetyön asiakkaisiin. Koska työ tehtiin toiminnallisena opinnäytetyönä, tämän työn asiakkaat mietittiin produktin näkökulmasta. Myös opinnäytetyön teoriaosuus palvelee asiakkaita, koska sen avulla voidaan hahmottaa perehdytysoppaan muodostumista sellaiseksi kuin se on.

Perehdytysoppaan tarkoitus on palvella etenkin Oulun poliisilaitosta sekä sinne lyhytaikaisesti ja pitkäaikaisesti työllistyviä henkilöitä. Varsinaisia asiakkaita ovat Oulun laitokselle työharjoitteluun menevät nuoremmat konstaapelit.

Laajemmin voitaisiin ajatella, että opinnäytetyömme asiakas on myös poliisiammattikorkeakoulu. Tämän lisäksi koemme, että mahdollisen työllistämistä parantavan vaikutuksen vuoksi hyötyjänä on myös koko poliisihallinto.

Perehdyttäjän yksi tärkeimmistä tehtävistä on se, että hän pystyy keskittymään varsinaisen poliisityön opettamiseen mahdollisimman käytännönläheisesti. Perehdytysoppaamme vähentää perehdyttäjän työtaakkaa informoinnin saralla, joten se helpottaa varsinaista poliisityön opettamista. Tämän vuoksi opinnäytetyömme tärkeimpiä asiakkaita ovat nuorempien konstaapelien perehdyttäjät Oulun poliisilaitoksella.

Lisäarvo asiakkaille. Oulun poliisilaitoksen pääpoliisiaseman alueella ei ole aikaisemmin ollut käytössä perehdytysopasta, joka on suunnattu työharjoitteluun tulevalle nuoremmalle konstaapelille. Oulun poliisilaitoksella ei ole myöskään olemassa olevaa opasta käytännön asioiden informointia ajatellen.

Yhdistämällä nämä asiat informaatiopaketyksi syntyi perehdytysopas, joka tuottaa lisäarvoa antamalla nuoremmille konstaapeleille kootusti informaatiota.

Työllä pyritään siihen, että nuoremman konstaapelin on helpompi aloittaa työskentely Oulun poliisilaitoksella. Käytännön asioista informointi on perehdytysoppaamme lähtökohta.

Viemme kuitenkin ajattelun pidemmälle, koska kaikki Ouluun työharjoitteluun tulevat eivät ole kotoisin kyseiseltä paikkakunnalta.

Osa työnsä Oulussa aloittavista voi olla kotoisin toiselta puolelta Suomea. Pyrimme opinnäytetyössämme ottamaan huomioon myös tämän asian siten, että tarkastelemme opiskelijan Ouluun ensimmäisen kerran tulemistä aikajana-ajattelun avulla.

Asioista perillä oleminen rentouttaa uuden työn aloittamista ja parhaassa tapauksessa lisää työtehoa. Tämän lisäksi uskomme, että myös työmotivaatio paranee ja harjoittelijoiden tekemät virheet vähenevät.

Yhteiskunnallinen vaikuttavuus. Mallissa tarkastellaan työn vaikuttavuutta myös yhteiskuntaa ajatellen. Kuten myös muualla opinnäytetyössämme kerromme, pyrimme vaikuttamaan työllämme Oulun poliisilaitokseen organisaationa pienessä mittakaavassa.

Työn avulla poliisiksi opiskelevat sopeutuvat paremmin työyhteisöön. Tämä mahdollisesti parantaa poliisiorganisaation toimivuutta sekä vie sitä enemmän ”Suomi on maailman turvallisimaa” -ajattelun suuntaan.

Kanavat. Pyrimme opinnäytetyössämme perehdytysoppaan tehokkaaseen levittämiseen, ja että oppaalla olisi vastuhenkilö, joka hoitaisi ylläpidon ja päivittämisen.

Teemme perehdytysoppaan sähköiseen muotoon sen päivitettävyyden vuoksi. Mahdollisesti opas on PDF-muotoinen, jolloin sitä ei voi muokata ilman lupaa. Oppaan levittäjinä tulevat olemaan joko poliisiammattikorkeakoulun harjoittelutiimi tai Oulun poliisilaitoksen edustaja.

Mahdollisesti opas tulee olemaan poliisin omalla työasemalla tai oppaaseen voisi olla myös linkki Oulun poliisilaitoksen sivuilla Sinetissä.

Oppaan muotoilussa voi ottaa huomioon myös tulostettavuuden. Esimerkiksi A5-kokoinen vihko on helppo kantaa mukana ja se menee pieneen tilaan esimerkiksi haalarin taskuun.

Asiakasyhteydet. Asiakasyhteyksien tulee olla molemminpuolisesti toimivat, jotta päästäisiin parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen. Vastuullinen kumppanuus vaatii sen, että yhteydenpito toimii molempiin suuntiin ja se pitää sisällään luottamusta.

Oulun poliisilaitoksen asiakasyhteys koostuu pääosin harjoitteluyhdyshenkilöstä. Olemme sopineet hänen kanssaan asioista perehdytysoppaan luomiseen sekä sen hiomiseen liittyen. Kyseinen asiakasyhteys on toimiva, koska harjoitteluyhdyshenkilö vastaa kaikkien Oulun poliisilaitoksen pääpoliisiaseman alueelle työharjoitteluun tulevien henkilöiden harjoitteluajasta sekä siihen liittyvistä asioista.

Hyödynnämme myös poliisiammattikorkeakoulun harjoittelutiimiä opinnäytetyömme aikana. Heiltä saamme tiedon siitä, ketä on Ouluun menossa työharjoitteluun. He voivat mahdollisesti myös auttaa oppaan esittelyssä sekä levittämässä Ouluun harjoitteluun saapuville.

Osaamisen kehittäminen. Opinnäytetyö on tehtävä TKI:n periaatteiden mukaisesti. Olemme lukeneet kirjallisuutta ja perehtyneet toiminnallisen tutkimuksen sekä toiminnallisen opinnäytetyön tekemiseen. Siitä kerromme enemmän muualla tämän opinnäytetyön aikana.

Pystymme hyödyntämään muiden laadukkaiden opinnäytetöiden esimerkkiä omassa työssämme, saadaksemme siitä tutkimuksellisesti paremman. Olemme opinnäytetyössämme kiinnittäneet huomiota etenkin siihen, että tekemäämme produktia eli opasta tullaan koekäyttämään ja sitä tullaan hiomaan ennen lopullisen version julkaisemista.

Meidän tarvitsee kehittää tietoteknisiä taitoja, jotta saamme toteutettua opinnäytetyön kirjallisen osion sekä perehdytysoppaan laadukkaasti sähköiseen muotoon. Meidän tarvitsee kehittää myös kirjallisia taitoja, jotta pystymme luomaan laadukasta ja oikeinkirjoitettua tekstiä opinnäytetyöhömmä sekä tekemään oikeanlaiset lähdeviittaukset ja lähdemerkinnät.

Keskeiset toimenpiteet. Tässä osiossa esittelemme keskeisiä toimenpiteitä, joilla saamme tuotettua aikaisemmin mainitsemaamme lisäarvoa opinnäytetyömme avulla.

Omat mielipiteet ohjaavat opinnäytetyön syntymistä sekä sen etenemistä väkisinkin. Silti lähtökohtainen ajatuksemme opinnäytetyömme arvoa ajatellen on se, että saamme siihen mahdollisimman paljon materiaalia Oulun poliisilaitoksen yksikön alueelta. Tämän vuoksi keskeisin toimenpide on haastattelut sekä niiden huolellinen suunnittelu ja toteutus. Haastattelujen kysymyksien on oltava sellaisia, että niihin saadut vastaukset antavat

konkreettista hyötyä opinnäytetyöllemme. Haastattelut tulee suunnata oikeille henkilöille, ja ne tulee myös analysoida huolellisesti. Haastatteluissa pyrimme tuomaan myös esille sitä, mitä olisi haastateltavien mielestä hyvä jättää pois perehdytysoppaasta. Olemme päättäneet tehdä kyselyt sekä haastattelut nimettömänä.

Haastattelut, kirjallinen osuus, lukeminen ja perehtyminen, opinnäytetyön ja produktin kirjoittaminen ja kehittäminen tulee tehdä järkevästi tietyssä aikataulussa. Looginen aikataulutus, sekä siinä pysyminen on tärkeä toimenpide lopputulosta ajatellen. Esimerkiksi haastattelujen sekä perehdytysoppaan testaamisen aikataulutus vaikuttaa suuressa määrin produktin lopputulokseen. Hiottu ja päivitetty suunnitelma on saatava valmiiksi tietyssä aikataulussa, jotta saamme tehtyä opinnäytetyön valmiiksi.

Koska opinnäytetyömme tehdään kahden erilaisen henkilön toimesta, tulee yhteistyön toimia. Opinnäytetyömme tehdään pääosin samassa tilassa kirjoittamalla ja aktiivisesti kommunikoimalla. Yhtenä konkreettisena toimenpiteenä on opinnäytetyöhömmme liittyvien asiakirjojen jakaminen Microsoftin OneDrive -alustalla, jolloin niitä pystytään muokkaamaan kahdelta tietokoneelta samaan aikaan.

Kumppanit. Tutkimuksemme kumppaneita ovat edellä mainitut asiakkaat. Esittelemme tässä kuitenkin muutaman tärkeimmän avainkumppanimme, joiden avulla ja yhteistyössä heidän kanssaan voimme luoda parempaa tutkimusta sekä tuottaa parempaa lisäarvoa asiakkaillemme.

Tärkeimpänä avainkumppanina pidämme harjoitteluyhdyshenkilöä, koska hänellä on suurin Oulussa toimivista työharjoittelijoista. Hänellä on myös pitkä kokemus poliisiorganisaatiossa.

Toisena tärkeimpänä avainkumppanina pidämme perehdyttäjiä. Tämä siitä syystä, että heillä on konkreettinen kyky hahmottaa sekä arvioida, olemmeko perehdytysoppaallamme pystyneet muuttamaan asioita sekä luomaan lisäarvoa asioille. He näkevät sen, selviytyykö harjoittelija työstään paremmin oppaamme avulla entisiin harjoittelijoihin verrattuna. He pystyvät kertomaan suoraan, jos jotain on jäänyt puuttumaan tai jos jotain olisi pitänyt kehittää.

Kolmansia tärkeimpiä avainkumppaneitamme ovat ne henkilöt, jotka ovat jo käyneet Oulun poliisilaitoksella työharjoittelussa. He pystyvät kertomaan meille, että minkälaista perehdyttämistä he olisivat toivoneet ennen Ouluun työharjoitteluun tulemistä.

Kustannuksien muodostuminen. Viimeiseksi mietittiin, minkälaisia kustannuksia oletetaan muodostuvan omasta toiminnallisesta opinnäytetyöstä. Olemme suunnitelleet opinnäytetyömme siten, että se ei aiheuta meille minkäänlaisia kustannuksia.

5.4 SWOT-analyysi

Teimme opinnäytetyöstämme SWOT-analyysin, jota hyödynsimme ennen opinnäytetyön aloittamista sekä opinnäytetyön alkuvaiheissa. Swot analyysi on arviointimenetelmä strategisessa suunnittelussa, jonka avulla osallistujat määrittelevät esimerkiksi kehittämisidean vahvuudet (strengths), heikkoudet (weaknesses), mahdollisuudet (objectives) sekä uhat (threats). Swot-menetelmä on helppo toteuttaa ilman suuria resursseja ja se nostaa esiin etenkin yleisen tason asioita. (Opintokeskus Sivilis. Luettu 15.1.2020.) Kyseessä on yksi maailman suosituimmista analyyseistä. (OAMK. Luettu 15.1.2020).

Analyysi ohjasi opinnäytetyömme suuntaa. Pyrimme pitämään vahvuudet sekä mahdollisuudet koko ajan mielessä sekä minimoimaan työmme heikkouksia sekä siitä aiheutuvia uhkia. Seuraavassa on avattu tekemämme nelikenttäinen analyysi sekä sitä seurannut analyysi tekstimuodossa.

Taulukko 1. SWOT-analyysi. (taulukko: Jari Kankaala)

<p>VAHVUUDET:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työ on uusi Oulussa, sellaista ei vielä ole tehty. - Opas antaa informaatiota. - Oppaalle on keskusteluiden mukaan tarvetta Oulussa. 	<p>HEIKKOUEDET:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vastaavia opinnäytetöitä on tehty aikaisemmin. - Työ on tehty kokemattomien toimesta.
<p>MAHDOLLISUUDET:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uuden näkökulman tuominen. - Joku kehittää työtä. - Perehdyttäjän, laitoksen ja työnantajan työn tekeminen helpottuu ja tehostuu. - Työharjoittelija pääsee paremmin sisään työyhteisöön. - Työharjoittelija pystyy keskittymään oppimisen kannalta olennaisiin asioihin. - Saada työhön ammattilaisten näkökulmia. 	<p>UHAT:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työtä ei käytetä. - Päivitettävyyys. - Onnistunut testaaminen. - Työn suuntaaminen erilaisille ”asiakkaille” → Miten saada onnistunut kokonaisuus erilaisia opiskelijoita ajatellen.

SWOT-analyysin, taulukko 1, kautta pohdittuna työmme vahvuutena on työn tarpeellisuus ja se, että tällaista opasta ei Oulun laitoksella vielä ole. Lisäksi työllämme on harjoittelijoista vastaavan komisarion tuki.

Heikkoutena TKI-pohjalta mietittynä on ainakin aikaisemmat työt samasta aiheesta, tosin eri laitoksille. Emme halua, että työstä tulee liian samankaltainen kuin edelliset työt, ja toisaalta voi pohtia olemmeko liian kokemattomia tekemään tällaista opasta ylipäänsä. Myös työn jatkokehittäminen ja päivittäminen voi olla heikkous, jos Oulun poliisilaitoksella ei kukaan ota työn päivittämistä vastuullensa.

Toisaalta työn kehittäminen tulevaisuudessa on myös mahdollisuus, eli opas ei ole vain kertaluontoinen tuote. Opasta olisi mahdollista kehittää myös eri suuntiin vaikkapa vertailemalla perehdyttämistä eri laitosten välillä, tai kääntämällä oppaan englannin tai ruotsin kielelle. Mahdollisuus on myös se, että Oulun laitoksen perehdyttäjien työ helpottuu produktimme ansiosta.

Uhkana on vähän samoja asioita, kuin edellä mainitut mutta eri kantilta ajateltuna: entä jos työtä ei hyödynnetä, kukaan ei päivitä sitä tai emme ehdi testata työn toimivuutta aikataulujen puitteissa? On myös mahdollista, että työ tuntuu turhalta niistä harjoittelijoista, jotka ovat Oulusta kotoisin.

6 PRODUKTIKUVAUS

Tämän opinnäytetyön produktina syntyi 12 sivuinen harjoittelijan opas (liite 4). Oppaan alussa on kuvattu Oulun poliisilaitoksen kenttäjohtoalueet, tärkeät osoitteet ja kerrottu organisaation rakenteesta. Tämän jälkeen kerrotaan työharjoittelun ensimmäisestä päivästä, toimipistekohtaista informaatiota ja tärkeimpiä yhteystietoja. Oppaassa on myös yleistä asiaa työvuorolistoista sekä varusteista. Lopussa on melko kattava lista haettavista käyttöjärjestelmäoikeuksista ja yleistä muistilistaa. Oppaan ulkoasua on elävöitetty tekijöiden itse ottamalla poliisiaiheisilla kuvilla.

Varsinaisesti Opinnäytetyöprosessi alkoi kartoittamalla aiheita ja tekemällä aiheanalyysiä. Halusimme löytää työllemme kiinnostavan aiheen, ja toisaalta tehdä työn, jolla olisi käytännön merkitystä. Kuten Vilka ja Airaksinen toteavat teoksessaan ”Toiminnallinen opinnäytetyö”, aiheen valinnassa on tärkeää löytää juuri itseä motivoiva aihe alue, jotta työn

tekeminen on mielekästä. Aiheen on hyvä olla ajankohtainen ja mahdollista toimeksiantajaa kiinnostava. (Vilkkä & Airaksinen 23.)

Mekin kartoitimme työn alkuvaiheessa työn tarpeellisuutta ja kiinnostusta aihetta kohtaan Oulun poliisilaitokselta. Ajattelimme työmme olevan tarpeellinen, sillä uusi kurssi lähtee harjoitteluun poliisiammattikorkeakoulusta neljästi vuoden aikana ja useasti myös Oulu ottaa uusia harjoittelijoita. Toisaalta oletimme työmme olevan myös toimeksiantajaa kiinnostava, sillä Oulun laitoksella ei vielä ollut harjoittelijoille jaettavaa perehdytysopasta.

6.1 Suunnitteluvaihe

Kun olimme keksineet työlle idean, alkoi varsinainen suunnitteluvaihe. Kuten myös Salonen toteaa teoksessaan *Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön*, suunnitteluvaiheeseen kuuluu kirjallisen opinnäytetyösuunnitelman tekeminen, joka avaa tarkemmin esimerkiksi vaihteita, tiedonhankintamenetelmiä ja työn tavoitteita. (Salonen 2013, 17). Teimme alussa siis tutkimussuunnitelman, jonka palautimme lähiopintojaksolla lokakuussa 2019, ja myöhemmin marraskuussa vielä uuden, päivitetyn version suunnitelmasta.

Tiesimme heti alusta alkaen, että samankaltaisia opinnäytetöitä on tehty aikaisemminkin eri Poliisilaitoksille. Kuitenkin hyvän opinnäytetyöaiheen kriteereinä mainitaan esimerkiksi uutuusarvo ja innovatiivisuus (Opinnäytetyön aiheen valinta ja rajaus, luettu 8.10.2019). Halusimmekin löytää työllemme jonkin uuden näkökulman, ettei opinnäytetyömme mukaile jo aikaisemmin julkaistuja töitä. Uusi näkökulma työssämme on muutosjohtaminen ja siihen liittyvä viestintä.

6.2 PBL- Aivoriihi / brainstorming 2.10.2019

PBL tulee englannin kielen sanoista problem based learning, eli kyseessä on niin sanottu ongelmalähtöinen oppiminen. Aivoriihessä idea on vapaan assosiaation keinoin tuottaa ideoita ja ajatuksia lähtökohtaan, eli tässä tapauksessa opinnäytetyöhön liittyen. (Turpiainen 2017.) Teimme menetelmäjatkokurssilla lokakuussa 2019 aivoriihen opettajan ohjauksella yhdessä muiden kurssilaisten kanssa ja käytimme tästä saatua materiaalia yhtenä tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössämme. Kävimme ryhmässä läpi kunkin kurssilaisen

opinnäytetyöaihetta, ja annoimme ja otimme vastaan toistemme ideoita, joita voisimme hyödyntää opinnäytetöissämme. Käytännössä tämä tapahtui kirjoittamalla post-it lapuille ajatuksia kunkin aiheesta, eli samalla testasimme myös muiden tietämystä omaa aiheitamme kohtaan.

Muiden opiskelijoiden esiin tuomat ideat olivat hyvin käytännönläheisiä ja juuri sellaisia, joita olimme tekemässämme perehdytysoppaassa aikoneet tuoda esille.

Muiden kurssilaisten samankaltaiset ajatukset perehdytysoppaan hyödyllisyydestä ja sisällöstä vahvistivat näkökulmaamme siitä, että työollemme on tarvetta. Aivoriihi tarjosi meille myös mahdollisuuden koe ponnistaa aiheitamme muiden kurssilaisten kanssa. Ideointi muiden motivoituneiden kesken oli hyvä keino saada työhön uusia näkökulmia sekä ajatuksia. Varsinainen kirjoitustyö alkoi tämän menetelmäjatkokurssin jälkeen.

6.3 Aiheen hyväksyttäminen Oulun poliisilaitoksella

Kun alustava suunnitelma ja tutkimuskysymykset olivat selvillä, oli aika saada tekemällemme produktille sekä opinnäytetyölle tilaus sekä hyväksyntä Oulun poliisilaitokselta. Ajattelimme, että perustelemme produktin tekemistä etenkin käytännönläheisyydellä: kasaamamme materiaali helpottaa työharjoittelijan ensimmäisiä viikkoja huomattavasti ja näin ollen hyödyttää myös organisaatiota, kun kaikkea ei tarvitse erikseen neuvoa.

Lähestyimme Oulun poliisilaitoksen työharjoitteluyhdyshenkilöä puhelimitse 2.10.2019 opinnäytteeseen sekä produktuun liittyen. Työharjoitteluyhdyshenkilönä toimiva komisario oli sitä mieltä, että tällaiselle perehdytysoppaalle on tarvetta ja tekemämme produkti tullaan ottamaan käyttöön. Sovimme, että olemme asian tiimoilta tiiviisti yhteydessä sekä kehitämme perehdytysopasta aktiivisesti oikeaan suuntaan.

6.4 Haastatteluiden tuloksia

Kyselimme ideoita ja ajatuksia produktin sisältöön liittyen haastattelemalla sähköpostitse sekä kasvotusten yhdeksää Oulun poliisilaitoksella työskenteleviltä konstaapeleilta, joista kuusi on toiminut työnsä ohella harjoittelun ohjaajana. Haastateltavista viisi työskenteli

haastatteluhetkellä rikostorjuntasektorilla, kaksi valvonta- ja hälytyssektorilla ja kaksi poliisipäivystyksessä. Ainakin tällä hetkellä kaikki nuoremmat konstaapelit aloittavat harjoittelun Oulussa rikostorjuntapuolella, jonka takia suuntasimme ensimmäiset kyselyt etenkin rikostorjuntapuolen ohjaajille, ja toisaalta myös perehdytysoppaamme koskee lähinnä tutkinta-ajan asioita. Tätä ajatusta vahvisti myös haastateltavat, joista yksi esimerkiksi totesi, että:

”Kentän jutuista ei varmaan hirveänä tarvitse etukäteen tietää, koska ne asiat selkenee sinä aikana, kun ollaan tutkinnassa harkassa. Toki ihan perusjutut että ne alkaa Hiukkavaarasta, lisäksi partioita Muhoksella ja Haukiputaalla, yhteensä 6 kenttäryhmää, jne. ”

Kerroimme haastateltaville, että he tulevat pysymään nimettöminä. Nimettömyyden avulla halusimme varmistaa myös kriittisen palautteen saamisen koskien perehdyttämistä ja tekemäämme opasta. Haastatteluissa esille nousi käytännönläheisiä asioita oppaan sisältöä koskien esimerkiksi järjestelmäoikeuksien hakemisesta, varusteiden hallinnasta ja tarvittavista yhteystiedoista.

”Harjoittelijoiden osalta pitäisin tärkeänä esimerkiksi listaa haettavista käyttöoikeuksista ja niiden hakemiseen liittyviä ohjeita. Myös oikeuksien käyttäjäryhmät olisi hyvä olla mukana listassa, eli haetaanko tutkijan vai asiantuntijan roolia, tai käsittelijän vai muokkaajan roolia.”

Käyttöjärjestelmien listauksen teimme joulukuussa 2019, ja sen tekemiseen osallistui poliisipäivystyksessä työskentelevä vanhempi konstaapeli.

Kysyimme haastateltavilta ”mitä hankintoja harjoittelijan olisi mahdollisesti hyvä tehdä?”, johon eräs rikoskonstaapeli vastasi seuraavasti:

”Virvekuulokkeen saa laitokselta, haetaan ohjaajan kanssa. Jos jotain haluaa ostaa, niin taskulampun.”

Useita harjoittelijoita ohjanneet konstaapelit osasivat sanoa yleisiä asioita, mitä harjoitteluun tulevat jännittävät, ja toisaalta myös asioita, joita oppaaseen olisi turha laittaa. Eräs haastateltu totesi näin:

”Ihan siitäkkin voisi mainita, että jokaisella toimipisteellä on omat pukuhuoneet, asekaapit jne, ja että eväitäkin voi syödä, mutta aina löytyy myös lounasseuraa. Sopimusruokaloista voisi mainita, tosin nekinhän vaihtuu silloin tällön... Kaikkea ihan tommosia perushommiakinhan harkkarit mietti”

Toinen haastateltu poliisi vastasi kysymykseeni ”mitä oppaaseen ei tarvitse mielestäsi laittaa?” näin:

”En osaa rajata mitään erityisesti ulkopuolelle. Oppaan kannattaisi varmaan kuitenkin olla suhteellisen tiivis, turhaa tietoa kun tulvii muutenkin joka paikasta. -- Oulun laitoksen nykymallilla kaikki tieto vanhennee nopeasti, ja tämän vuoksi oppaaseen kannattaa laittaa mieluummin esimerkiksi yhteisiä yhteystietoja kuin tietyn henkilön tietoja.”

Koska halusimme tehdä oppaasta tiiviin, jätimme esimerkiksi esiin nousseen listan sopimusruokaloista pois. Oppaassa kuitenkin kerrotaan, mistä tämä lista on löydettävissä.

Oppaan tiiviyyteen vaikutti myös keskustelu kahden opiskelijakollegan kanssa tammikuussa 2020. Keskustelussa ilmeni, että heidän oman harjoittelupaikan perehdytysopas on liian pitkä luettavaksi.

Kyselimme työharjoittelun edetessä yleisiä mielipiteitä produktin tarpeellisuudesta ja sen sisällöstä eri sektoreilla työskenteleviltä konstaapeleilta. Keskusteluja käytiin siis myös haastattelujen ulkopuolella. Saimme ajatuksia rikostorjunnasta, valvonta- ja hälytystoimintasektorilta, poliisipäivystyksestä ja lupahallinnosta. Palautteen antajien virka-asetat vaihtelivat nuoremmasta konstaapelista komisarioon.

Päivitimme opasta vähitellen matkan varrella kohti lopullista versiota. Produktin edetessä haastatteluiden sekä kyselyiden perusteella kaikki vastanneet olivat sitä mieltä, että oppaalle on Oulun laitoksella tarvetta.

6.5 Oppaan koeversion testaaminen

Saimme oppaan ensimmäisen version valmiiksi joulukuun alussa 2019. Lähetimme sen työharjoitteluyhdyshenkilönä toimivalle komisarioille tarkistettavaksi, ja ennen joulua hän antoi luvan oppaan julkaisemiseen. Komisario totesi viestissään, että:

”Työnne oli tosi hyvä. Tuon pohjalta on hyvä lähteä eteenpäin harjoittelussa. Voitte pyytää uusilta harjoittelijoilta palautetta mahdollisimman pikaisesti niin voitte viilata jos on tarves..”

Joulukuun lopussa 2019 pitkän uran valvonta- ja hälytystoimintapuolella työskennellyt ylikonstaapeli tarkasti oppaan sisältöä ja oikeakielisyyttä. Saimme korjauksia esimerkiksi oikeisiin termeihin varusteista, ja tarkennuksia kenttätoiminnan organisaatiosta.

Ehdimme lähettää oppaan koevedoksen testiin kuudelle jouluaattona 2019 Oulussa aloittavalle harjoittelijalle. Lähetimme harjoittelijoille oppaan lisäksi sähköpostitse saatekirjeen (liite 1) ja muutaman avoimen kysymyksen (liite 2). Saimme palautetta oppaan toimivuudesta, kokemuksia Oulun poliisilaitoksen perehdyttämiskäytännöistä ja esimerkiksi parannusehdotuksia oppaan ulkoasuun liittyen. Vapaassa palautteessa eräs harjoittelija totesi, että:

”Itse opas oli hyvä. Suurin kiitos listasta, jossa oli määritelty haettavat käyttöoikeudet.”

Tammikuussa 2020 oppaasta antoi palautetta sähköpostitse myös rikostorjuntapuolella työskentelevä ylikonstaapeli. Hän esitti tarkennuksia oppaan yhteystietoihin kirjoittamalla:

”Poliisipäällikön, apulaispoliisipäällikön ja esikuntapäällikön lisäksi laittaisin poliisilakimies -- ja henkilöstöpäällikkö – nimet.”

Ylikonstaapelin ideasta lisäsimme oppaan useisiin kohtiin hyperlinkkejä, jotka johtavat tekstissä mainittujen asioiden sivustoille. Palautteen lopuksi hän antoi myös hyvän vinkin työharjoittelijoille kerrottavaksi:

”Lisäisin myös kohdan: ”Kaikkia asioita et voi tietää, etsi tietoa sekä kysy ja pyydä apua.””

6.6 Johtopäätökset

Haastattelujen pohjalta heräsi muutamia parannusehdotuksia Oulun poliisilaitoksen perehdyttämistä koskien. Vastaajat pitivät toimitilamuutoksia haastavina, ja toivoivat parempaa viestintää muuttuvista asioista.

Oppaan lisäksi perehdyttämisen ja työn aloittamisen avuksi ehdotettiin esimerkiksi seuraavaa:

”ei häittäisi, että kaikille uusille harkkareille jaettaisiin heti taloon saapuessa joku starter kit, jossa olisi siviilikotelo, virkamerkkikotelo, avaimet, puhelin, SIM-kortti ja muut tarpeelliset. Nämä voitaisiin kuitata haltuun ja myöhemmin sitten palauttaa.”

Ehdotuksia tuli myös harjoittelijoiden perehdyttämiseen jo ennen varsinaista harjoittelupaikkaan saapumista:

”Koulussa olisi hyvä, jos se yhdyshenkilö siellä oikeasti kävisi (tätä on toivottu harkkareiden suunnalta), ja omalla kohdalla olisin toivonut sitä, että meille olisi sanottu ajoissa, ettei oululaisten tarvitse jäädä sen takia koululle.”

7 POHDINTA

Kuten tavoitteenamme oli, teimme käytännönläheisen opinnäytetyön Oulun poliisilaitokselle. Työn tekeminen oli mielekästä, koska saimme hyvin yhdistettyä sen omaan kokemuspohjaamme.

Opinnäytetyöprosessi kesti kokonaisuudessaan noin viisi kuukautta. Prosessin eri vaiheissa perehdyimme esimerkiksi runsaasti kirjallisuuteen, harjoittelimme asiatekstin luomista ja olimme yhteydessä eri kontakteihin Oulun poliisilaitoksella. Kahden tekijän aikataulujen

yhteen sovittaminen sujui ongelmitta, mutta kirjoitustyylin pitäminen yhtenäisenä oli ajoittain hankalaa, ja tekstiä piti lukea monta kertaa läpi tekstin siistimiseksi.

Haastatteluilla ja keskusteluilla saimme produktiin niin paljon ideoita, että sen tekeminen oli helppoa. Jouduimme kuitenkin harjoittelemaan graafisen ilmeen luomista ja miettimään esimerkiksi sitä, minkä kokoisena tuotos olisi järkevää julkaista. Jälkikäteen ajateltuna produktin ulkoasua olisi pitänyt parantaa jo varhaisemmassa vaiheessa ja ennen koekäyttäjille lähettämistä, sillä saimme ulkoasusta enemmän palautetta kuin varsinaisesta sisällöstä. Ulkoasu sai myös palautetta seminaareissa etenkin opinnäytetyön ohjaajilta. Nämä palautteet olivat hyvä asia produktimme lopullisen ilmeen kannalta.

Varsinainen opinnäytetyömme sekä siihen liittyvä perehdytysopas toteutuivat kuitenkin aikataulun mukaisesti ja produktimme on otettu käyttöön Oulun poliisilaitoksella. Oppaan vastaanotto on ollut positiivista. Saimme opinnäytetyöhömme ideoita sekä ehdotuksia koko luomisprosessin ajan, ja opas muodostuikin suurimmaksi osin näiden myötä. Tämän olimmekin ottaneet tutkimuksessamme tavoitteeksi.

7.1 Luotettavuus

Onnistuimme saamaan haastatteluilla ja keskusteluilla mielestämme tarpeeksi materiaalia produktia ajatellen. Kuten ”Johdatus laadulliseen tutkimukseen” -kirjassa todetaan, aineistoa on työn tekemiseen riittävästi, kun uudet tapaukset eivät tutkimusongelman kannalta tuota enää mitään uutta tietoa (Eskola & Suoranta 2008, 62). Haastatteluissa korostuivat samat asiat, vaikka haastattelukysymykset olivat suhteellisen avoimia (liite 2) ja tämä lisää vastauksien luotettavuutta. Lukumäärällisesti haastateltavia ei ollut paljon, mutta emme usko, että isompi otanta olisi muuttanut tuloksia.

Reliabiliteettia eli tutkimuksen toistettavuutta arvioitaessa poliisimiehille tehty pienimuotoinen kysely produktin sisällöstä olisi mielestämme toistettavissa. Vastausprosentti oli hyvä, ja saimme haastatteluilla laadukkaita vastauksia. Reliabiliteettiin vaikutti positiivisesti myös se, että näytimme kolmelle haastateltavalle konstaapelille perehdytysoppaan koeversion.

Koekäyttäjiltä saamamme palaute jäi kuitenkin tutkimuksellisesti pieneen osaan. Saimme heiltä kuitenkin sellaista palautetta, joka vaikutti jossain määrin lopullisen produktin syntymiseen. Tämä on kuitenkin opinnäytetyömme arvoa tarkastellen kriittinen asia, jonka olisimme halunneet saada toteutettua paremmin. Olisimme mahdollisesti saaneet enemmän ja laadukkaampaa palautetta, jos olisimme saaneet perehdytysoppaan nopeammin valmiiksi. Tutkimuksellisesti olisi ollut parempi, jos produktia olisi ehditty testata useammalla eri harjoittelijaryhmällä, ja että olisimme käyneet henkilökohtaisesti kysymässä harjoittelijoilta palautetta perehdytysoppaasta. Kasvotusten olisimme myös tavoittaneet koekäyttäjät paremmin, tai olisimme voineet hyödyntää perehdyttäjiä näiden kyselyiden toteuttamisessa. Uskomme, että palautteen niukkuus johtuu osaltaan omasta opiskelijastatuksesta. Yhtenä vaihtoehtona pidämme myös harjoittelijoiden kiirettä uuden työn parissa.

Päädyimme tekemään kaikki haastattelut sähköpostitse, koska halusimme haastatella useita eri henkilöitä, ja aikataulullisesti sähköpostin käyttäminen oli helpompaa. Kuitenkin kasvokkain tehdyt ja mahdollisesti äänitetyt sekä litteroidut haastattelut olisivat voineet lisätä tutkimuksen luotettavuutta, ja toisaalta olisi myös ollut helpompi esittää haastateltaville jatkokysymyksiä.

Teoriaosuutemme perustuu pitkälti kirjallisuuteen ja sitä on hyödynnetty työssämme laajasti. Olemme pyrkineet minimoimaan oman käden jäljen ja tekemään mahdollisimman neutraalin opinnäytteen. Toimintatutkimuksemme onnistui näin ollen luotettavuusarvioinnin näkökulmasta. Emme ottaneet työssämme huomioon Sinetistä löytyvää Oulun poliisilaitokselle tehtyä perehdytysopasta. Oppaat eivät sulje pois toisiaan, vaan enemmänkin täydentävät: meidän tekemä produkti on sisältönsä puolesta suunnattu nimenomaan harjoittelijalle, ei jo valmistuneelle poliisimiehelle.

7.2 Opinnäytetyön teoriapohja

Opinnäytetyömme tavoite oli nostaa muutosjohtaminen sekä perehdyttäminen teoriaosuuden keskipisteeseen. Muutosjohtaminen sekä siihen liittyvän informoinnin merkitys liittyy läheisesti tekemäämme perehdytysoppaaseen. Olemme mahdollisesti saaneet työllämme parannettua johtamisen kulttuuria muutoksen keskellä sekä selitettyä,

miten oikeanlaisen ja oikeakanavaisen informoinnin merkitys tuolloin korostuu. Lisäksi saimme luotua Oulun poliisilaitokselle välineen työharjoittelijoiden perehdytyksen avuksi.

Perustelimme perehdyttämisen sekä laadukkaan informoinnin merkitystä perehdyttämisen sekä muutosjohtamisen teorialla. Tutkimuksemme mukaan ne helpottavat työntekijän pääsyä työyhteisöön, vähentävät työntekijän stressiä ja parantavat työn laatua sekä työntekijän luovuutta. Saimme myös perusteltua viestinnän merkitystä muutoksessa sekä osana johtamista.

Organisaation kulttuuri on näkyvin tulokkaalle. Organisaatiokulttuurin rooli on suuri, ja muutoksen kannalta sillä voi olla joko positiivinen tai negatiivinen merkitys. Edgar H. Schein (1987) esittää, että johtajan ainoa tärkeä tehtävä on luoda ja johtaa kulttuuria. ”Menestyksekkäässä muutosjohtamisessa kulttuuri on nostettava tapetille heti alkuvaiheessa.” (Matti 2007, 34-35.) Tekemällämme oppaalla autetaan nuoremman konstaapelin sulautumista Oulun poliisilaitoksen organisaatiokulttuuriin jo ensi metreiltä alkaen.

Olisimme voineet tutustua myös eri organisaatioiden perehdytysoppaisiin ja vertailla niitä. Tämän jätimme kuitenkin tekemättä, koska oppaamme ei ole suunnattu kaikille uusille työntekijöille. Poliisi poikkeaa myös organisaationa paljon muista mahdollisesti verrattavista organisaatioista, jonka vuoksi emme kokeneet vertailua järkeväksi.

Jatkotutkimuksia ajatellen olisimme voineet tutkia tarkemmin myös eri poliisilaitosten perehdyttämiskäytäntöjä työharjoittelijoiden osalta. Tutkimuskysymyksenä olisi tällöin voinut olla: ”*Miksi poliisilaitoksilla on harjoittelijoille erilaisia perehdyttämiskäytäntöjä?*” tai ”*linjaako Poliisiammattikorkeakoulu työharjoittelijoiden perehdyttämistä, vai onko perehdyttämisen kesto ja merkitys laitosten itse päätettävissä?*”. Myös eri poliisilaitoksilla olleille harjoittelijoille olisi voinut tehdä kyselytutkimuksen mielipiteistä ja ajatuksista perehdyttämistä koskien. Produktiamme olisi voinut jatkokehittää myös luomalla siihen harjoittelun ohjaajien tueksi listan harjoittelijoiden kanssa läpi käytävistä asioista.

Yhtenä SWOT-analyysin uhkana oli, miten saamme perehdytysoppaan avattua riittävän hyvin erilaisille ”asiakkaille” esimerkiksi siinä tapauksessa, että ”asiakkaat” ovat lähtöisin

eri paikkakunnilta. Emme kuitenkaan ottaneet tätä asiaa huomioon produktissa. Teimme perehdytysoppaasta tarkoituksella mahdollisimman tiiviin luettavuuden takia.

Emme ole vielä saaneet työllemme sellaista kontaktia, jonka vastuulla oppaan päivittäminen olisi. Opinnäytetyömme ei kuitenkaan ole vain kertaluontoinen projekti, vaan edelleen kehitettävissä. Tämä lisää osaltaan työn luotettavuutta. Opas on sähköisessä muodossa, eli se voidaan jakaa, tai oppaaseen voi tulevaisuudessa olla linkki Sinetin etusivulta. Asian hoitaminen sekä vastuu on siirretty eteenpäin osaltamme.

LÄHTEET

Airaksinen, Tiina & Vilkkä, Hanna 2003: Toiminnallinen opinnäytetyö. Painos 1.-2. Helsinki, kustannusosakeyhtiö Tammi.

Andriopoulus Constantine & Dawson Patrick 2009: Managing Change, Creativity & Innovation. Los angeles, Sage.

Dubois, Lou 2010: Hot to make an employee's first 90 days successful. Luettavissa: <https://www.inc.com/guides/2010/12/how-to-make-an-employees-first-90-days-successful.html>. Luettu: 23.1.2020.

DTU: Use of business model canvas to kickstart the project management. Luettavissa: http://apppm.man.dtu.dk/index.php/Use_of_Business_Model_Canvas_to_Kickstart_the_project_management. Luettu: 30.1.2020.

Eskola Jari & Suoranta Juha 2008: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Jyväskylä, Gummerrus Kirjapaino Oy.

Haberfeld, Maria R. 2006: Police leadership. New Jersey, Pearson Prentice Hall.

Hakamo Terhi, Honkonen Risto, Huotari Vesa, Kujanpää Olavi, Lumijärvi Ismo, Niskanen Nina, Senvall Nora, Vanhala Anna, Vesterinen Leila, Virta Sirpa 2007: Poliisin johtamista kehittämässä. Poliisiammattikorkeakoulun oppikirjat. 2. painos. Espoo, Poliisiammattikorkeakoulu.

Hakkarainen Petri 2019: Oulun poliisi muuttaa suurilta osin Linnanmaalle – keskustaan tila asiakaspalvelulle, putkat pysyvät vielä Haukiputaalla. Kaleva. Luettavissa: <https://www.kaleva.fi/uutiset/oulu/oulu-poliisi-muuttaa-suurilta-osin-linnanmaalle-keskustaan-tila-asiakaspalvelulle-putkat-pysyvat-viela-haukiputaalla/830731/>. Luettu: 5.2.2020.

Hyvärinen Matti, Nikander Pirjo ja Ruusuvuori Johanna 2017: Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere, Vastapaino.

Jabe, Marjatta 2017: Erilaisten ihmisten johtaminen. 1.painos. Viro, Meedia Zone OU.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyön aiheen valinta. Luettavissa: <https://oppimateriaalit.jamk.fi/yamk-kasikirja/opinnaytetyo-prosessina/opinnaytetyon-aiheen-valinta-ja-rajaus/>. Luettu 8.10.2019

Järvinen, Pekka 2008: Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki, WSOYpro.

Kananen, Jorma 2014: Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylä, Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, Jorma 2015: Opinnäytetyön kirjoittajan opas: näin kirjoitan opinnäytetyön tai progradun alusta loppuun. Jyväskylä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Kemppainen, Susanna 2019: Viidessä eri osoitteessa toimiva poliisi aikoo taas muuttaa Oulussa – Ylitarkastaja uuden poliisitalon hinta-arviosta. ”Se poikkesi siitä, mihin olimme varautuneet”. Kaleva 19.9.2019. Luettavissa: <https://www.kaleva.fi/uutiset/oulu/viidessa-eri-osoitteessa-toimiva-poliisi-aikoo-taas-muuttaa-oulussa-ylitarkastaja-uuden-poliisitalon-hinta-arviosta-se-poikkesi-siita-mihin-olimme-varautuneet/827131/>. Luettu: 5.2.2020.

Kjelin Eija, Kuusisto Pia-Christina 2003: Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä, Talentum Media Oy.

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009: Perehdyttämisen pelikentällä. Oy yliopistokustannus. Helsinki, Palmenia.

Lantto, Matleena 2018: Infopaketti Helsingin poliisilaitoksen nuoremmalle konstaapelille. Opinnäytetyö. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/159384/ON_Lantto.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 3.10.2019.

Lepistö, Irma 2000: Työpaikkakouluttajan käsikirja. 1. painos. Kirjapaino Oy Merkur

Mattila, Pekka 2007: Johdettu muutos – Avaimet organisaation hallittuun uudistumiseen. Keuruu, Talentum Media Oy.

Mykrä, Tarja 2007: Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. 3. painos. Vammalan kirjapaino Oy, Vammala.

Myllylä Markku & Salonen Kari. (2016). Poliisiammattikorkeakoulu ja kehittämistyö. Artikkelit kokoomateoksessa: Poliisin toimintaympäristö. Poliisiammattikorkeakoulun katsaus 2016 - Vesa Mutttilainen & Pauliina Potila (toim.) Luettavissa: <https://core.ac.uk/download/pdf/80988865.pdf>. Luettu: 15.11.2019.

Niemi Jarno 2019: Perehdytysopas Joensuun poliisiaseman tiloihin ja käytäntöihin : Poliisiammattikorkeakoulun harjoittelijoille. Opinnäytetyö. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/261976/ON_JarnoNiemi.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Luettu: 7.2.2020.

Nurmi Kari 2012: Kipeän muutoksen lääkkeet : kohti parempia muutoksia. Infor Oy.

Opintokeskus Siviis: Swot-analyysi. Luettavissa: <https://www.ok-sivis.fi/jarjestoarvioinnin-ilmansuuntia/arvioinnin-tiedonkeruun-menetelmia/swot-analyysi.html>. Luettu: 15.1.2020.

Oulun kaupunki 2005: Oulu 1900-luvun vaihteesta 2000-luvulle. Luettavissa: http://www.oulu.ouka.fi/aikamatkaoulu/1900/1900l_vaihde.htm. Luettu 4.2.2020.

Oulun seudun ammattikorkeakoulu: SWOT-ANALYYSI. Luettavissa: <https://www.oamk.fi/hankkeet/pkk/pakki/nykytila2.htm>. Luettu: 15.1.2020.

Pirinen, Helka 2014: Esimies Muutoksen johtajana. Viro, Talentum Media Oy.

Poliisi 2020: Oulun poliisilaitos. Luettavissa: <https://www.poliisi.fi/oulu/yhteystiedot#o>. Luettu 12.1.2020.

Romppanen Birgitta, Pohjanheimo Esa 2004: Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana ja ohjaajana. Helsinki, ESR.

Ronkainen, Heli 2019: Oulun poliisilaitoksen sisäilmaongelmat jatkuvat, osa väestöstä välttelee Hiukkavaaran tiloja – Työsuojeluvaltuutettu: ”Kyllä siellä aika tyhjää on”, Kaleva. Luettavissa: <https://www.kaleva.fi/uutiset/oulu/oulu-poliisilaitoksen-sisailmaongelmat->

[jatkuvat-osa-vaesta-valttelee-hiukkavaaran-tiloja-tyosuojeluvaltuutettu-kylla-siella-aika-tyhjää-on/822475/](#). Luettu 7.10.2019.

Salonen, Kari. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Puheenvuoroja 72. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Luettavissa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>. Luettu: 14.11.2019.

Senaatti 2017: Siirrettävä moduulivankila ratkaisi Oulun poliisin tilaongelmat. Luettavissa: <https://www.senaatti.fi/tyoymparisto/inspiraatio/artikkeli/siirrettava-moduulivankila-ratkaisi-oulun-poliisin-tilaongelmat/>. Luettu: 5.2.2020.

Sydänmaalakka, Pentti 2014: Tulevaisuuden johtaminen 2020. Saarijärvi, Pertec Consulting Oy.

Toikko Timo & Rantanen Teemu (2009). Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampereen yliopistopaino

Tuomi Jouni ja Sarajärvi Anneli 2002: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki, Kustannusosakeyhtiö Tammi. Luettavissa: <https://www.ellibrary.com/reader/9789520400118> , luettu 15.11.2019.

Turpiainen, Henna 2017: Problem Based Learning Markkinointi ja kansainvälisyys - opintojaksolla. Liiketalouden blogi. Luettavissa: <https://tamk-liko.blogspot.com/2017/12/problem-based-learning-markkinointi-ja.html>. Luettu: 15.12.2020.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) 2018: Avoimen tieteen kulttuuri – vastuullisuutta tutkimuksen elinkaaren ajan. Luettavissa: <https://www.tenk.fi/fi/avoimen-tieteen-kulttuuri>. Luettu: 14.1.2019.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu: Perehdyttäminen. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija/perehdyttaminen>. Luettu: 20.1.2020.

Uusitalo, Heikki 2019: Hallitus esittää lisämäärärahaa Oulun pääpoliisiaseman väliaikaistilojen kustannuksiin. Kaleva. Luettavissa: <https://www.kaleva.fi/uutiset/oulu/hallitus-esittaa-kolmen-miljoonan-euron-lisamaararahaa-oulun-paapoliisiaseman-valiaikaistilojen-kustannuksiin/830816/>. Luettu: 5.2.2020.

Valli, Raine 2018: Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 : metodin valinta ja aineistonkeruu : virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä, PS-kustannus.

Wettone Graham 2017: How to be a police officer. London, Biteback Publishing Ltd.

LIITTEET

LIITE 1. Saatekirje.

Hei. Opiskelemme Poliisin AMK -tutkintoa kurssilla 20174. Olemme olleet Oulussa työharjoittelussa nuorempina konstaapeleina maaliskuusta 2019 asti.

Teemme opinnäytetyönämme perehdytysoppaan Oulun poliisilaitoksen pääpoliisiaseman alueelle saapuville nuoremmille konstaapeleille. Keräämme perehdytysopasta varten informaatiota kyselyiden avulla. Perehdytysoppaan tarkoituksena on helpottaa nuoremman konstaapelin työn aloittamista Oulun poliisilaitoksella.

Kyselyiden tuloksia ei julkaista, mutta niiden pohjalta tullaan kehittämään opinnäytetyömme produktia. Tulette pysymään nimettömänä. Toivomme saavamme teiltä laadukasta informaatiota asiaan liittyen mahdollisimman avoimesti sekä rehellisesti.

Vastaisitteko ystävällisesti seuraaviin kysymyksiin, terveisin

Jari Kankaala sekä Maiju Immonen

LIITE 2. Kysymykset ja sähköposti joulukuussa 2019 aloittaneille nuoremmille konstaapeleille.

Kyseessä on lopullisen perehdytysoppaan koevedos. Harjoitteluyhdyshenkilö on hyväksynyt tämän teille lähetettävän perehdytysoppaan. Perehdytysopas tulee opinnäytetyön liitteeksi salattuna. Kirjoittaisitko meille palautetta perehdytysoppaasta 13.01.2020 mennessä. Voit kertoa myös oliko oppaasta sinulle hyötyä, tai minkälaista tietoa olisit kaivannut enemmän. Voit arvioida näitä asioita myös yhdessä ohjaajasi kanssa, jos teillä on siihen aikaa. Pyydämme myös vastausta muutama kysymykseen:

Kävikö joku kertomassa teille koululla työharjoittelusta Oulun poliisissa?

Koetteko yhden päivän mittaisen perehdytyksen riittäväksi?

Mitä perehdytystä olisitte kaivanneet ennen työharjoittelun alkua? esim. tuleva ohjaaja, ohjaajan yhteydenotto ym.?

LIITE 3. Kysymykset Oulun poliisilaitoksella työskenteleville konstaapeleille.

Minkälaisia asioita mielestänne perehdytysoppaaseen tulisi ehdottomasti saada?

Mitä muita asioita olisi hyvä tuoda esille perehdytysoppaassa?

Minkälaisia asioita siinä ei mielestänne tarvitsisi olla?

Koetteko, että Oulun toimitilamuutokset ovat aiheuttaneet informaation kulkuun ongelmia poliisin työssä?

Koetteko tarpeelliseksi käytännön informaation keskittämistä päivitettävään muotoon kyseisten muutoksien vuoksi?

LIITE 4. Perehdytysopas.

SALASSA PIDETTÄVÄ
Suojaustaso IV
JulkL (621/1999) 24.1 §:n 5,9,21 k
(/) §:n k